

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE
REGIONALE
ETNOGRAFICO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI
PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE,
DELL'I.S.R.E.**

Il giorno 27 settembre 2018, presso la sede dell'Istituto Superiore Regionale Etnografico, in Via Papandrea, 6, sono presenti, per la contrattazione integrativa per le progressioni professionali, la delegazione trattante dell'I.S.R.E. rappresentata da:

Direttore generale:

Dott. Manuel Delogu

E la delegazione di parte sindacale rappresentata:
dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU

Sig. Pietro Luigi Sanna

E dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro:

C.G.I.L. - F.P.

C.I.S.L. - F.P.

U.I.L. - F.P.L.

F.E.D.R.O.

S.A.Di.R.S. UGL.

FENDRES SAFOR

SAF

SIAD



Le parti come sopra rappresentate, in seguito alla certificazione dell'Ufficio del Controllo interno di gestione inviato con nota prot. n. 755 del 17.09.2018, sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro per le progressioni professionali del personale, escluso quello di qualifica dirigenziale, dell'Istituto Superiore Regionale Etnografico:

ARTICOLO 1 – Durata, decorrenza e procedure di applicazione

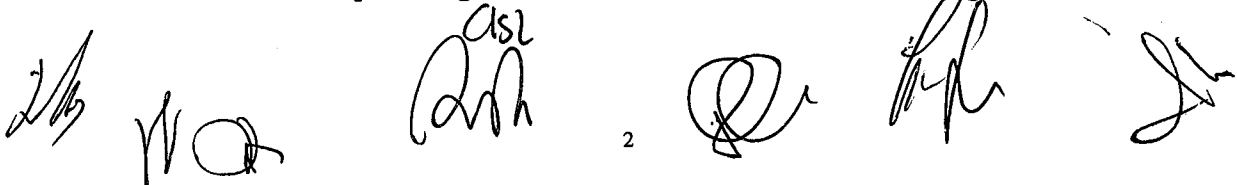
1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2018, 2019 e, in via residuale, per il 2020, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'ISRE contenute nell' "Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area" (da ora in avanti Accordo) sottoscritto il 10 novembre 2009 e il 18 novembre 2009.

ARTICOLO 2 – Risorse disponibili

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'ISRE sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto ai sensi: dell'art. 2 dell'Accordo, dell'art. 1, comma 4 della L.R. 28/2016 e s.m.i. e della deliberazione della Giunta regionale n. 68/3 del 20 dicembre 2016, dell'art. 10 del Contratto collettivo regionale triennio 2016/2018, sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017, che ha sostituito il testo dell'art. 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, oltre ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.
2. Per l'annualità 2018 saranno utilizzate anche le risorse aggiuntive stanziare con l'art. 11, comma 1, della L.R. 21/2018.

ARTICOLO 3 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato dell'ISRE avente cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto regionale, ai sensi dell'art. 1 comma 3 dell'Accordo. La permanenza effettiva è conseguente all'avvenuto inquadramento nel livello stesso, sia per gli effetti giuridici che per gli effetti economici. Sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nelle amministrazioni del comparto regionale ai sensi dell'art. 63 del CCRL vigente.





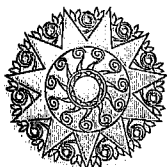
Il presente accordo si applica anche al personale ex Esaf proveniente dalla società Abbanoa Spa, inquadrato nei ruoli ordinari dell'ISRE, per i periodi di lavoro maturati alle dipendenze della società Abbanoa Spa, in categoria e livello economico corrispondente.

2. Le progressioni professionali hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto regionale, rispettivamente accertato al 31/12/2017 per le graduatorie anno 2018, al 31/12/2018 per le graduatorie anno 2019 e al 31/12/2019 per le graduatorie anno 2020.
3. L'ISRE, nelle more della definizione del processo di riclassificazione del personale e fino all'esaurimento dell'applicazione del presente contratto indice per ciascuna annualità la selezione per tutti coloro, in servizio alle date di decorrenza di cui al comma 2, che abbiano maturato almeno cinque anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre dell'anno precedente, e, sulla base delle domande pervenute, predispone graduatorie che tengano conto dei contingenti annuali per singolo livello economico con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità, in quanto in possesso dei requisiti di partecipazione alle selezioni come previsto dall'art. 3 comma 1 del presente contratto.
4. Al fine di rendere più celere ed efficiente la procedure resta inteso che, chi ha presentato la domanda per la prima annualità (2018) e non si è collocato in posto utile nella graduatoria della stessa annualità, accertato il requisito del possesso dei cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto regionale al 31/12/2017, non deve ripresentare la domanda per le annualità successive, salvo eventuali integrazioni documentali. Restano fermi tutti i requisiti sopra specificati ed in particolare la presenza in servizio alla data di decorrenza della progressione.

ARTICOLO 4 - Contingenti

1. I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali, per ciascuna decorrenza, sono individuati ai sensi dell'art.1, comma 2, dell'Accordo, sino all'esaurimento delle risorse disponibili, come specificato dal succitato art. 2.

CISL

**ARTICOLO 5 – Criteri di selezione**

1. La selezione del personale ammesso alle progressioni professionali avviene, con riferimento a ciascuna annualità di decorrenza delle stesse, sulla base dei criteri definiti dall'art. 1, commi 4, 5, e 6 dell'Accordo, ai quali sono attribuiti i seguenti punteggi massimi:

REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
A – Titoli di studio e professionali	20	20	20	20
B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	40	40	40	40
C - Valutazione della competenza Professionale	40	40	40	40

2. A ciascuno dei criteri è attribuito un punteggio secondo la seguente graduazione:

A - Titoli di studio e professionali	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Diploma di scuola media inferiore	18	18	12	-
Diploma di scuola media superiore	19	19	18	12
Diploma di laurea triennale	20	20	19	14
Diploma di laurea vecchio ordinamento /specialistica	20	20	20	20

I titoli di studio devono essere posseduti al momento di decorrenza della progressione.

A ciascun titolo di studio è attribuito l'esatto punteggio sopraindicato. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono fra loro cumulabili.

I percorsi formativi previsti dall'art. 1, comma 4, dell'Accordo, non sono valutabili in quanto l'ISRE non ha garantito parità di accesso a tutti i dipendenti.

B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio da attribuire per mese o frazione di mese (superiore ai 15 giorni) di anzianità giuridica all'interno del livello economico	4 punti per anno intero 0,33 (fino ad un massimo di 40 punti)			

C - Valutazione della competenza professionale	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio	da 0 a 40	da 0 a 40	da 0 a 40	da 0 a 40

CISL



ARTICOLO 6 - Valutazione

1. La valutazione dello sviluppo della competenza professionale, ai fini delle progressioni, consiste nell'accertamento della crescita professionale del dipendente rispetto all'ultima progressione, se effettuata, e tiene conto dell'intero percorso lavorativo. Lo sviluppo delle competenze è valutato sino a 40/40.
2. I fattori relativi allo sviluppo delle competenze sono espressi con riferimento ai compiti previsti per la relativa categoria dal contratto collettivo e devono considerarsi:
 1. la conoscenza professionale;
 2. l'abilità tecnica o capacità operativa;
 3. l'iniziativa e l'autonomia lavorativa;
 4. l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione.
3. Per la categoria A ai fattori 1 e 3 è attribuito il punteggio massimo di 8 e ai fattori 2 e 4 il punteggio massimo di 12. Per le categorie B, C e D a ciascun fattore è attribuito il punteggio massimo di 10.
4. I fattori sono valutati tenendo conto:
 - a) dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione;
 - b) dell'autovalutazione espressa dal dipendente.

Nel caso che il dipendente abbia conseguito:

- a) per almeno tre volte nelle ultime cinque valutazioni concluse, la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 40 punti;
 - b) per almeno due volte nelle ultime cinque valutazioni concluse, la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 38 punti;
 - c) per almeno una volta nelle ultime cinque valutazioni concluse, la prima classe di merito il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti.
5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente di servizio o dal capo di gabinetto cui è assegnato il dipendente. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta.
6. Ai fini di una più motivata valutazione, il dirigente valutatore acquisisce ogni elemento utile ai fini del giudizio, anche confrontandosi con i precedenti responsabili della struttura, dandone poi conto nelle osservazioni in nota alla scheda.

CISL

5



7. Per il personale che presta servizio presso altre amministrazioni, il valutatore dovrà acquisire gli elementi utili per la valutazione dalle amministrazioni presso le quali il dipendente ha prestato servizio.
8. Per tutti i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro) è attribuito, a cura del direttore generale il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dalla Direzione generale / partizione amministrativa o ufficio di appartenenza.
9. In caso di vacanza del dirigente e di temporanea assenza, la valutazione è espressa direttamente dal direttore generale. Lo stesso direttore generale, inoltre, valuta il dipendente temporaneamente incaricato di funzioni di direzione di servizio privo del dirigente titolare e tutto il personale assegnato al servizio medesimo, data l'incompatibilità del ruolo di valutatore del dipendente facente funzioni, in quanto a sua volta destinatario delle stesse procedure di progressione professionale.
10. In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica e dovendosi riscontrare un ulteriore parità di punteggio si utilizzerà in primis il criterio di anzianità di servizio complessiva e, verificandosi un ulteriore parità di punteggio, il criterio del carico familiare.

ARTICOLO 7 - Interpretazione autentica del contratto

In caso di controversie relative all'interpretazione ed applicazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta scritta di uno dei soggetti firmatari, per definire consensualmente, entro 5 giorni dalla presentazione della richiesta, il significato della clausola controversa.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, the word 'CISI' is written above a signature that appears to be 'DM'. To the right of this are three more signatures, each quite stylized and difficult to decipher.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ISTITUTO SUPERIORE
REGIONALE
ETNOGRAFICO

VERBALE DI RIUNIONE SINDACALE ISRE DEL 27 SETTEMBRE 2018

Il giorno 27 settembre 2018, presso la sede dell'Istituto Superiore Regionale Etnografico, sita in Nuoro, via Papandrea n. 6, in occasione della convocazione della delegazione trattante per la firma del Contratto Integrativo per le progressioni professionali avvenuta con nota n. 3692 del 19.9.2018, con all'ordine del giorno:

1. Contratto Integrativo Progressioni Professionali 2018;
2. Buoni Pasto;
3. Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche;
4. Varie ed eventuali.

E' presente la delegazione trattante dell'I.S.R.E. rappresentata da:

Direttore generale:

Dott. Manuel Delogu

E la delegazione di parte sindacale rappresentata:

dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU

Sig. Pietro Luigi Sanna

E dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro:

C.G.I.L. - F.P.

C.I.S.L. - F.P.

U.I.L. - F.P.L.

F.E.D.R.O.

S.A.Di.R.S. UGL

FENDRES SAFOR

SAF

SIAD



Le parti provvedono alla sottoscrizione definitiva del Contratto e avviano la discussione sul 2° punto all'ordine del giorno e precisamente:

2. Buoni Pasto

Preso atto dei dati relativi ai buoni mensa 2017 e delle eccedenze rispetto al contingente massimo come di seguito riportato:

- 1 dipendente ha maturato 105 buoni;
- 1 dipendente ha maturato 101 buoni;
- 1 dipendente in comando presso un gruppo consiliare in Consiglio Regionale ha maturato 132 buoni;
- 1 dirigente ha maturato 108 buoni.

E accertato che il contingente teorico massimo calcolato sul personale in servizio risulta ampiamente superiore rispetto alle eccedenze maturate dal personale sopra riportato, le parti d'intesa concordano che per l'esercizio 2017 possano essere distribuiti fino al limite contrattuale di 130 buoni annui, ai sensi dell'art. art. 86. Comma 2 bis del CCRL vigente, tutti i buoni pasto maturati dal personale dell'ISRE nel corso del 2017 e che detto criterio possa essere seguito anche per gli esercizi successivi, ove siano rispettate le medesime condizioni, ossia:

- a) Le economie sui buoni pasto non distribuiti siano superiori alle eccedenze maturate dai dipendenti rispetto al limite di 100 buoni pasto annui;
- b) Limite massimo di 130 buoni pasto annui.

3. Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche

Le parti, d'intesa, aggiornano i lavori ad altra seduta, anche al fine di un raccordo con gli altri Enti del Sistema Regione che stanno avviando la regolamentazione di cui trattasi.